

BAB 1

PENDAHULUAN

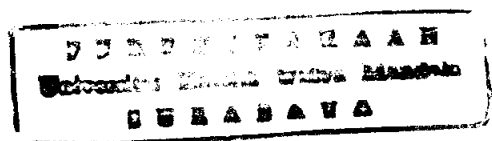
BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Permasalahan

Seiring perkembangan zaman, pengaruh globalisasi bukan hanya membawa dampak terhadap dunia ekonomi, politik, sosial, dan budaya, melainkan juga membawa perubahan pada sektor dunia kerja. Banyak fenomena baru yang muncul dalam dunia kerja sehingga mendorong perusahaan-perusahaan untuk melakukan perubahan dan pembaharuan dalam melakukan strategi dan kebijakannya. Perubahan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari perusahaan itu sendiri, namun tidak dapat dipungkiri bahwa kesuksesan suatu perusahaan tidak terlepas dari para karyawannya. Kinerja karyawan akan meningkat bila disertai dan didukung oleh kesadaran dari karyawan itu sendiri.

Karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan. Karyawan yang terdidik, kompeten, produktif, berkemauan kuat, disiplin, inovatif, dan setia terhadap cita-cita dan tujuan perusahaan dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Lebih jauh lagi perusahaan bisa mendapatkan kesuksesan yang besar. Namun, pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang tidak sepenuhnya memperhatikan dan menyadari pentingnya peran karyawan tersebut. Mereka lebih cenderung memikirkan bagaimana mendapatkan keuntungan sebesar mungkin dan menekan biaya pengeluaran sekecil mungkin, sehingga terkadang mereka tidak memperhatikan keadaan para karyawannya dan bahkan



menyepelekan mereka. Pandangan seperti ini memang kurang benar, sehingga harus mendapat perhatian khusus karena keberhasilan suatu perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh kinerja dari para karyawannya.

Menurut Herzberg, ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja: faktor ekstrinsik dan intrinsik (Gibson, *et al.*, 1995: 107-108). Faktor ekstrinsik meliputi gaji, keamanan pekerjaan, status, hubungan interpersonal dengan rekan kerja. Sedangkan faktor intrinsik meliputi pencapaian pribadi, pengakuan dari rekan kerja atau pihak lain yang bersangkutan, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan untuk tumbuh dan berkembang. Jika tidak terpenuhi dengan baik, maka karyawan tidak akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja sehingga dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan tersebut. Motivasi yang kuat dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Selain kedua faktor motivasi di atas, gaya kepemimpinan pun dapat menjadi salah satu faktor penentu kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seseorang tidak ada yang sama antara satu dengan yang lain. Jikalau ada persamaan, mungkin dari beberapa sisi saja. Perbedaan gaya kepemimpinan dalam sebuah perusahaan akan berdampak berbeda pula pada individu dan kelompok. Gaya kepemimpinan dari seseorang mempunyai peranan yang penting karena ia mempunyai tanggung jawab untuk membawa perusahaan ke tujuan yang telah ditetapkan. Hal itu akan mempengaruhi suasana dan tujuan yang dicapai bawahannya sehingga gaya kepemimpinan harus menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan akhir dari perusahaan itu sendiri. Gaya kepemimpinan yang menunjang sangat diharapkan

dapat membuat para karyawan mencapai kepuasan sehingga kinerjanya meningkat, dan dalam jangka panjang secara otomatis dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

UD. Vocini bergerak di bidang *fashion*, produksi sandal. UD ini mempunyai pangsa pasar yang lumayan luas. Mereka juga selalu memproduksi sandal dalam jumlah yang besar, model sandal mereka pun selalu mengikuti perkembangan tren yang ada. Kondisi tersebut mendorong para karyawan yang bekerja di perusahaan ini untuk mengarahkan seluruh kemampuannya agar lebih produktif dalam memproduksi sandal, sehingga mereka dapat memenuhi permintaan dari para konsumen mereka. UD. Vocini ini selalu mencoba untuk meningkatkan target produksi mereka dari tahun ke tahun, dengan tujuan agar dapat melayani seluruh permintaan pasar mereka. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.1 di halaman 3.

Tabel 1.1

Jumlah Produksi Sandal UD. Vocini tahun 2005-2009

No	Tahun	Jumlah produksi sandal / tahun (Pasang)
1	2005	180.000
2	2006	195.000
3	2007	215.000
4	2008	235.000
5	2009	255.000

Sumber : Data Perusahaan, 2010, diolah

Dari tabel yang ada dapat dilihat bahwa produksi sandal UD. Vocini dari tahun ke tahun mengalami peningkatan, walaupun tingkat kenaikan dalam produksi sandal dari tahun ke tahun tidak sama, namun dari indikasi yang ada dapat dikatakan bahwa karyawan yang ada dalam perusahaan ini cukup mendukung perusahaan. Dari wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan di bagian produksi sandal pada perusahaan ini, mereka mengaku merasa puas dengan gaya kepemimpinan yang ada dalam perusahaan tersebut. Ciri khas dari perusahaan ini, selalu berorientasi pada prestasi kerja (Target produksi yang selalu meningkat), sehingga menuntut mereka untuk mengarahkan seluruh kemampuan mereka kepada perusahaan. Adapun yang mengatakan bahwa atmosfer di lingkungan tempat kerja sangat bersahabat antara satu dengan yang lain, sehingga membuat mereka merasa betah dan nyaman bekerja di perusahaan tersebut. Hal tersebut yang membuat mereka loyal terhadap perusahaan. Tingkat loyalitas dari para karyawan pun bervariasi, hal ini dapat dilihat dari durasi waktu kerja mereka pada Tabel 1.2 di halaman 4.

Tabel 1.2

Persentasi Jumlah Karyawan dan Durasi Kerja di UD. Vocini

No	Durasi waktu	Jumlah Karyawan	Persentasi (%)
1	1-2 tahun	19	17
2	3-4 tahun	23	21
3	5-6 tahun	39	35
4	≥ 7 tahun	29	26
Total		110	100

Sumber : Data Perusahaan, 2010, diolah

Dari tabel yang ada, kebanyakan dari para karyawan di perusahaan ini telah bekerja antara 5-6 tahun, dengan persentasi yang mencapai 35,45%. (Lihat Tabel 1.2).

1.2. Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Vocini?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Vocini?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Vocini?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Vocini?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Vocini?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Vocini.
2. Menganalisis pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Vocini.

3. Menganalisis pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan UD. Vocini
4. Menganalisis pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD. Vocini.
5. Menganalisis pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Vocini.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi kepentingan akademik

Sebagai pengetahuan yang dapat memperluas wawasan sekaligus referensi bagi pembaca yang akan melakukan atau mengadakan penelitian yang lebih lanjut.

2. Bagi kepentingan praktis

Dapat memberi masukan kepada pihak perusahaan tentang peran motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di UD. Vocini dan dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan di masa mendatang.